

## MONISTA VÁLLALATIRÁNYÍTÁS A TÁRSASÁGI JOGBAN

A modern jogrendszerek az európai globalizációs folyamatoktól vezérelve a vállalkozás és társulás szabadságának biztosításán túl már egy nyitottabb, rugalmasabb társasági jog kialakítására törekednek a kereskedelem határok nélkülivé válásához igazodva. Az európai jogharmonizáció a társasági jog területén elsődlegesen az irányelvi szabályozással élve minimális előírásokat határoz meg. Az EU-n belüli versenyképes piac megteremtéséhez azonban e minimumstandardokon messze túlmutató szabályozás szükségeltetik. Az új társasági törvény (2006. évi IV. törvény; a továbbiakban: új Gt.) hatályba lépése bár nem jelentett radikális fordulatot a jogterület szabályozása tekintetében hazánkban, azonban egy, a korábbihoz viszonyítva sokkal rugalmasabb, a jogkereső közönség számára választási alternatívaként jóval több modellt felvonultató társasági jogot irányoz elő. A kontinentális társasági jogi szemlélet angolszász behatásainak magyarázata az lehet, hogy a verseny szabadságát és sokszínűségét messzeemenően figyelembe vevő voltáról híres amerikai társasági jogot a jogászok és gazdasági szakemberek az Amerikai Egyesült Államok gazdasági potenciáljának megerősödését és kulcspozíciójának kialakulását nagymértékben elősegítő tényezőként tartják számon.<sup>1</sup> Az USA gazdasági térként vizsgálva hasonlatos az egységes európai piachoz. Egy sokszínű jogi kultúrával rendelkező, ám mégis egységes piacot alkotó Európában a nemzeti társasági jog kialakításánál az amerikai koncepció számos alkotóeleme modellként szolgálhat.

### ***Az egységes vállalatirányítás célja***

A *board* rendszer kialakulása az amerikai társasági jog sajátos fejlődésére vezethető vissza. Az amerikai társasági jog éles különbséget tesz az elsőként kialakult személyegyesítő társasági forma (*partnership*) és a tőkeegyesítő társaságok (*corporation*) között. A *partnership* három jellemző tulajdonsága: a tagok személyes közreműködési kötelezettsége és részvétele a társaság működésében és működtetésében, a tagság mögöttes,

teljes és korlátlan felelőssége, valamint a belépő új tag személyének a legfőbb szerv elfogadásához kötése. Az amerikai társasági jog elsőként a vasútépítések korában, a XIX. században szembesült azzal a kihívással, hogy egy minden addiginál nagyobb tőkeigényű beruházáshoz megtalálja a megfelelő társulási formát.<sup>2</sup> A *partnership* koncepciója már elégtelennek bizonyult erre, hiszen ilyen mértékű pénzügyi kötelezettségvállalást egyetlen társaság sem vállalt fel a tagok személyes felelőssége mellett. A másik problémát a tőke összegyűjtése jelentette. A személyes közreműködésen és mögöttes felelősségen alapuló társas vállalkozás már alkalmatlan volt ilyen kaliberű beruházások megvalósítására. A *corporation* – mint tőkeegyesítő társaság – az amerikai társasági jogban kizárólag a részvénytársaságra vonatkoztatható. Az amerikai részvénytársaság már személytelenedett formájában lehetővé tette a részvényes mögöttes felelősségének a kizárását, a tagok passzív, ún. befektetői mentalitását, valamint az anonimitást.<sup>3</sup> A *corporate* struktúra tehát azon vállalkozások számára kínál megfelelő választást, amelyek nagy tőkét kívánnak összegyűjteni a menedzsmentet alkotó személyeken kívüli befektetői körtől. Az ügyvezetés és a részvényesek elkülönülése lehetővé teszi, hogy a vállalkozáshoz szükséges összeget akár tagállami, akár nemzeti, akár globális szinten összegyűjthessék anélkül, hogy az új részvényesek felvételéhez bármiféle azonosítási procedúra lenne szükséges. Ezek az előnyök azonban veszélyt is rejtnek magukban, hiszen a részvényesek gyakran igen távol laknak a társaság székhelyétől, a központi ügyintézés helyétől. Annak érdekében, hogy érdekeik ne sérülhessenek, és a társaság működését a menedzsment ne tudja olyan irányba vinni, amely már a tőke felélését, a részvény piacképességének és értékének csökkenését eredményezné, az amerikai tagállami és szövetségi törvényhozás és a bírói gyakorlat beavatkozása szükséges.

Az egységes irányítási rendszerű társaságban az igazgatótanács egy szervben koncentrálja a végrehajtás, az ügyvezetés és az ellenőrzés funkcióit. A német alapmodelltól eltérően a *board* rendszer újdonságát az adja, hogy az igazgatótanács meghatározott tagjai felelnek az operatív ügyvitelért – mint menedzserek –, míg az ún. független tagok a kontroll szerepét töltik be egyetlen ülésen. A német modellben kettéválik az igazgatóság és a felügyelő bizottság, és a felügyelő bizottság jellemzően – bár joga van az igazgatóság ülésein részt venni – csak a jegyzőkönyvekből és a tényleges döntésekből értesül a társaság ügyvezetésének tevékenységéről. Az igazgatótanács ezzel szemben együtt dönt, így közvetlen és azonnali kontroll valósul meg a menedzsment felé, már a döntés meghozatalához vezető út során. Azzal, hogy az igazgatótanács tagjainak többsége független személyekből áll, a társasági jog biztosítja, hogy a kontroll személyek egyet

nem értése esetén ne születhessen olyan döntés, mely operatív lépésekre sarkall. Az igazgatótanácsban másrészt nem csupán a közvetlen ellenőrzés kap szerepet, hanem a nem-menedzser tagok részvétele okán azok a „pártatlan” érdekek is megjelennek a határozathozatal során, melyek saját érdekektől függetlenül – a későbbiekben tárgyalásra kerülő – részvényesek iránti lojalitáson és a törvényesség talaján nyugszanak. A *board* szisztéma másik előnye a költségtakarékosság. Az igazgatóság és felügyelő bizottság dualizmusára építő modell természetesen az ülések megkezdését, valamint általában a kulcsszemélyzet létszámának jelentős növekedését vonja maga után.<sup>4</sup> Az anonim befektetők érdekeit szem előtt tartó amerikai rendszer egyetlen szerv keretében oldja meg a két funkciót, így racionális gazdálkodásra ad lehetőséget.

A monista vállalatirányítás az EU társasági jogot érintő jogalkotásában évek óta visszatérő probléma. Bár az európai részvénytársaságról (SE) szóló európai közösségi rendelet<sup>5</sup> ismeri a *board* rendszert, azonban a tagállami társasági jogok tekintetében a kiterjesztést jelentő irányelvtervezet<sup>6</sup> még a mai napig sem került elfogadásra. Az új magyar Gt. egyfajta önkéntes előharmonizáció keretében építette be rendelkezései közé a monista vállalatirányítás választásának a lehetőségét.

Az Egyesült Államokban a társasági jogot érintően kiterjedt a jogalkotás. Szövetségi szinten az 1978-ban elfogadott *Model Business Corporation Act* (a továbbiakban: *Model Act*)<sup>7</sup> nyújt jogi háttérrel a piacon tevékenykedő, profit-orientált társaságok szervezeti kérdései vonatkozásában, míg tagállami szinten szinte valamennyi tagállam joga külön törvényben rendelkezik a társaságok regisztrációjának, felügyeletének és szankcionálásának rendjéről. A szövetségi szint egyik legkomolyabb felügyeleti jogkörét 1934-ben teremtették meg a *Securities and Exchange Act* által életre hívott *Securities and Exchange Commission (SEC)* felállításával.<sup>8</sup> A tagállami törvényhozást tekintve Amerikában modell értékű a legtöbb társaság anyajogául választott *Delaware Corporate Code*. Az, hogy a legtöbb Amerikában bejegyzett társaság akár konkrét Delaware államban található székhely nélkül is a Delaware társasági jog alapján működik, annak köszönhető, hogy a Delaware Corporate Code a tagállam világos, egyértelmű, a rugalmasság és a kiszámíthatóság helyes egyensúlyát megtaláló társasági jogi kódexe, amit a bírói gyakorlat már számos döntésen keresztül értelmezett.

### ***Az igazgatótanács összetétele, működése***

Az igazgatótanács összetételét tekintve az amerikai jog nem állít fel olyan általános követelményt, mint a magyar törvény többségi függetlenség elve, hanem generális élel mondja ki, hogy az igazgatótanács felépítésekor nem a felek közötti erőviszonyok, megállapodások a meghatározók, hanem a ket-

tős szerepkör érvényre juttatása. Az igazgatók kiválasztása során a hangsúly a bírói esetjog szerint a személyes kvalitásokon és az üzleti tapasztalatokon kell, hogy legyen. Fontos azonban, hogy csak akkor működhet egy igazgatótanács hatékonyan, ha saját döntései felett felügyeletet tud gyakorolni, és felelősségre vonható hibás döntéseiért, azok esetleges káros következményeiért. A felügyelet ellátása során természetesen nem az abszolút pártatlanság elve a meghatározó, hanem a részvényesek érdekeinek és a társaság alkotmányának (a létesítő okiratnak) való megfelelés. A napi menedzsmentért felelős tagok ugyan kisebbségben vannak az igazgatótanácson belül, azonban számukra nincsenek megkötések és függetlenségi előírások, így jellemzően ők lehetnek a társaság alapítói, fő részvényesei is, akik teljes munkaidőben végzik tevékenységüket és irányítják a társaságot. A menedzsment körén kívül eső, független igazgatók csak akkor lehetnek függetlenek, ha mentesek bármilyen üzleti, tevékenységi vagy rokoni kapcsolattól a társasággal szemben. A bírói gyakorlat a függetlenséget biztosító tilalmak közé felvette a társasággal való minden olyan kapcsolatot is, amelyek a társaság gazdasági előmenetelétől függetlenek. Ennek az esetnek a figyelembe vételére azért is szükség van az Egyesült Államokban, mert gyakorlat, hogy minden igazgatónak külön tanácsadója és jogásza van, akikkel konzultál szigorú felelőssége miatt a kulcsfontosságú döntések meghozatala előtt.<sup>9</sup>

A board létszáma vonatkozásában az amerikai társasági jog nem tartalmaz olyan szigorú megkötéseket, mint a magyar törvény 5-11 tag közötti előírása. A független tagok többségének követelményét betartva minden társaság maga választja meg az igazgatótanács méretét. Az amerikai bíróságok a helyes létszám megítélésénél azt vizsgálják, hogy kellő számú független tag van-e az igazgatótanácsban, és a menedzserek száma elegendő-e a hatékony döntéshozatal és az operatív ügyvitel megvalósítására. A létszámkorlátot a Delaware Kódex azon szabálya biztosítja, mely kimondja: nem lehet az igazgatótanács olyan számú, hogy az a hatékony működést megnehezítse vagy ellehetetlenítse.<sup>10</sup> A létszám meghatározása során jellemzően a bankok, biztosító társaságok, komplex üzleti tevékenységet felmutató vállalatok azok, akik akár a nagyobb létszámot jelentő 15 főig is elmennek. Az amerikai társasági jog szerint 12 tagig kisebb méretű igazgatótanács struktúráról beszélhetünk. A nagyobb létszám gyakran a hatékonyság rovására mehet, de a mégis ilyen összetételű választó társaságok számos megoldással egyszerűsíthetik az ügymenetet. Gyakori Amerikában, hogy az igazgatótanács mellett annak tagjaiból több speciális területért felelős bizottságot alakítanak ki, melyek saját üléseken, kisebb létszámban végzik feladatukat, és az egységes igazgatótanács ülésre csak ritkán kerül sor. Delaware állam bíróságai szerint azonban a nagy létszám

nem jelentheti azt, hogy a bizottságosdi alkalmazásával gyakorlatilag az igazgatótanács ellenőrzési funkcióit ellátni hivatott tagjai elől bizonyos döntések háttérének és tartalmának megismerését eltitkolják.<sup>11</sup>

Az igazgatótanács ülésezésének gyakoriságára nincsenek minimális előírások sem hazánkban, sem Amerikában. Az amerikai gyakorlat mégis az, hogy az igazgatótanács teljes ülést átlagban hat alkalommal tart évente. Ezt az operatív ügyvitelhez viszonyítva nyilvánvalóan elégtelen gyakoriságú ülésrendet azzal ellensúlyozzák, hogy az igazgatótanács mellett működő bizottságok számát és hatáskörét növelik. Gyakori forma az ún. informális igazgatói találkozók alkalmazása is. Komolyabb tranzakciók (vállalat-felvásárolások, alaptőke emelés) előtt gyakran kerül sor az igazgatótanács két funkcióját leképező tagok külön-külön találkozására, ahol egyfajta egységes álláspontot igyekszik már előzetesen kialakítani a menedzsment és az ellenőrzés egyaránt. Az amerikai bíróságok szerint ezek a board ülésnek nem minősülő informális megbeszélések nem ütköznek a társaság alapokmányába, valamint az egységes ügyvezetés és ellenőrzés koncepcióját hirdető társasági jogi jogforrások rendelkezéseibe, hiszen az egységes ülésre ezek után mindenképpen sor kerül, és természetesen az informális találkozókön érvényes döntést az igazgatók nem hozhatnak.<sup>12</sup>

### ***Felelős vállalatirányítás és gondos eljárás***

Az angol-amerikai társasági jog a monista rendszer biztosítékeként alakította ki a felelős vállalatirányítás (*corporate governance*) koncepcióját. A felelős vállalatirányítást a magyar törvény a Budapesti Értéktőzsdére bevezetett részvényekkel rendelkező részvénytársaságok esetében nevesíti. A *corporate governance* azonban jóval túlmutat a jelentéstételi kötelezettségen és az időszaki beszámolók, döntések indokolásának elkészítésén. A felelősség az igazgatók valamennyi társasági tevékenységhez kapcsolódó cselekedetére ki kell, hogy terjedjen.<sup>13</sup>

Az amerikai társasági jog a szövetségi szintű Model Act-ben két fő kötelezettséget ró az igazgatótanács tagjaira, mely követelményeknek valamennyi döntésben, cselekedetben érvényre kell jutniuk: a gondosság követelménye és a lojalitás klauzulája. A gondos eljárás (*Duty of Care*) követelménye abban az esetben teljesül, ha az igazgató jóhiszeműen, a hasonló pozíciót betöltő személy hasonló körülmények között irányadó gondossággal eljárva észszerűen következtethet arra, hogy döntése vagy cselekedete a társaság érdekeit a legmegfelelőbben szolgálja.<sup>14</sup> A kicsit talán lírainak tűnő megfogalmazás a bíróságok gyakorlatában sarkalatos követelményként jelenik meg, melynek minden eleme kulcsfontosságú. A *jóhiszeműség* a magyar jogban használatos terminológiával<sup>15</sup> ellentétben a jogszerű eljárást és a pártatlan, tisztességes döntést jelenti. Amennyiben

kiderül, hogy a döntés alapjául szolgáló információ valótlan voltáról az igazgatónak tudomása volt, akkor amennyiben ezt nem jelzi az igazgatótanács ülésén, még nem szavazata esetén is felelősségre vonható a jóhiszeműség követelményének megsértése miatt.<sup>16</sup> A *gondosság* fogalmi eleme annak a szükségességét fejezi ki, hogy az igazgató minden körülményt mérlegelve, észszerű következtetéseken alapuló döntést hozott. A mércét jelentő *hasonló pozíciót betöltő gondossága*, ahogy hazánkban, úgy az USA-ban is az általános jogi felfogáson, gyakorlati tapasztalatokon nyugszik. A hasonló személy cselekedetének vizsgálata – mint mentesülést eredményező ok – azonban a magyar jognál sokkal személyre szabottabban jelenik meg Amerikában. A hangsúly ugyanis az adott igazgató képzettségén, személyes kvalitásain van, és modellként az amerikai bíróságok a szinte ugyanolyan tapasztalattal és képzettséggel, képességekkel rendelkező igazgató nem is olyan idealisztikus képéhez viszonyítanak. Az ítéletekből egyértelműen kitűnik, hogy a magyar felróhatóság objektivizált koncepciója helyett a szubjektív megítélésé a főszerep, a személy szubjektumának messzemenő vizsgálata dönti el a gondosság kérdését. Az *észszerű következtetés* jelentése a bíróságok interpretációjában, hogy az igazgató döntését vagy cselekedetét kizárólag objektív indokokra alapította, nem pedig saját szubjektív elképzelésére. A *társaság érdekeinek messzemenő figyelembe vétele* kifejezi azt az általános követelményt, hogy az igazgatótanács tagjai – függetlenül a menedzsmenchez vagy ellenőrzési funkcióhoz való tartozásuktól – elsődlegesen és kizárólagosan a társaság érdekeit szem előtt tartva kötelesek eljárni.

A gondos eljárás követelményét teljesíteni kívánó igazgató legalább a következő elvárásoknak kell, hogy eleget tegyen:

Vegyen részt akár személyesen, akár távközlő eszköz útján az igazgatótanács és a bizottságok valamennyi ülésén.

Az ún. előkészítő anyagokat, iratokat tanulmányozni köteles az igazgatótanács, vagy bizottsági üléseket megelőzően. A bírói gyakorlat kiterjesztően értelmezi ezt az elvárást, hiszen nem csupán a hivatalos meghívóval kézhez vett előkészítő iratokat, háttéranyagokat kell az igazgatóknak átolvasniuk, hanem minden olyan rendelkezésükre álló iratot is, melyek bár nem kerültek közvetlen csatolásra a napirendi ponthoz, de a közfelfogás szerint az észszerű döntés meghozatalához mindenképpen hozzátartoznak.<sup>17</sup> Így például egy tőzsdei befektetésről való döntés előtt az adott értékpapír hozamának múltbéli alakulását meg kell vizsgálnia egy igazgatónak, amennyiben az az Internet segítségével könnyen hozzáférhető.

A döntéshez szükséges fontos információk megismerése nem csak a menedzsment feladata. Az igazgatótanács minden tagja köteles jelezni és a döntés elhalasztását kezdeményezni, ha úgy ítéli meg, hogy nem állt rendelkezésre elegendő idő arra, hogy a döntés háttérét felvázoló információkat megfelelő mélységben tanulmányozhassa.

A gondos eljárás követelménye a *Business Judgement Rule* (üzleti alapon nyugvó döntés) szabályán keresztül jelenik meg az amerikai eset jogban.<sup>18</sup> Ez a szabály mentesülési okként funkcionál a pártatlan igazgató számára, és megvédi őt a személyes felelősség megállapításától a társasággal vagy a részvényesekkel szemben még akkor is, ha kiderül, hogy egy döntés – melyben az érintett igazgató is részt vett – hátrányos következményekkel járt a társaságra nézve. Ha ugyanis a döntés mellett szavazó független igazgatótanács tag jóhiszeműen járt el, megfelelően informált volt és joggal hihette, hogy döntése a társaság érdekeit szolgálja, mentesül a felelősség alól. A *Business Judgement Rule* ellentétben a gondosság követelményével nem arra szolgál, hogy az igazgatótanács tagról megállapítsák valamely kötelezettségének megszegését vagy cselekvés elmulasztását, hanem a bíróságok kiegészítő szabályként, úgynevezett első szűrőként alkalmazzák az igazgató személyes felelősségének megállapítása során.

A *lojalitás* kötelezettsége egyben feladat is az igazgatók számára. A lojalitás előírja, hogy az igazgatók munkájukat kizárólag a társaság és a részvényesek érdekeinek megfelelően végezzék, egyéni érdekeik és motivációik ne kapjanak helyet döntéseikben.<sup>19</sup> A lojalitás megkívánja, hogy minden ügyben, ahol egy igazgató saját elfogultságát észleli, köteles legyen ezt jelezni a többi igazgatónak. Az elfogultság önkéntes bejelentésének elmulasztása önmagában megalapozza a később hátrányokkal járó döntésért való személyes felelősségét a kizárási okot be nem jelentő igazgatónak. A magyar törvény a lojalitás követelményeit a felelősségátvitel szabályainak kimunkálásával igyekszik érvényre juttatni, azonban ilyen direkt kizárást nem fogalmaz meg a vezető testület tagjaira nézve. Abban az esetben, ha a board rendszerű társaságokban a professzionális menedzsment általi irányítást hangsúlyossá kívánjuk tenni, érdemes lenne a törvény rendelkezései közé beiktatni ezeket a szigorúnak tűnő, de mindenképpen észszerű és a pártatlan döntések meghozatalát biztosító szabályokat.

## Összegzés

A monista vállalatirányítás hazai megjelenése fontos lépés a külföldi befektetők felé való piacnyitás érdekében. A board rendszer az igazi nagyvállalatok esetében jelenthet vállalatstruktúrák alternatívát

Magyarországon, hiszen az amerikai példát alapul véve a teljesen személytelen részvényesi részvételen alapuló, profi menedzsmentet megkívánó, hatékony önellenőrzésen nyugvó részvénytársaság kívánalmait valósítja meg. Bár az új Gt. a board rendszer esetében szervezeti kérdésekre koncentrált, azonban a törvény vezető tisztségviselőkre és kontrollfunkciókra irányadó rendelkezésein keresztül a felelős vállalatirányítás elveit beépíti szabályai közé. Az európai jogharmonizáció ezen a téren egyelőre megrekedt, hiszen a struktúra irányelvertervezet nem sikerül már évtizedek óta elfogadtatni, azonban az új Gt. merészségének máris tapasztalhatók jótékony hatásai, hiszen számos hazai részvénytársaság cserélte le dualista szervezeti modelljét az angolszász monista vállalatirányításra. A költség-takarékosság mellett a hatékonyság és a könnyebben és direktebb módon megvalósítható ellenőrzés jelenthetik a leginkább meggyőző érveket a board rendszer mellett. Az amerikai példából azonban látszik, hogy a board kapcsán az igazgatók szerepének átértékelésére elsősorban a joggyakorlat területén mindenképpen szükség lesz. A részvényesek érdekeinek védelmét pedig – ahogyan azt az új Gt. is felismerte – nem konkrét felelősségi szabályokkal és szinte kazuisztikusnak ható rendelkezések sorával kell biztosítani az igazgatótanács tagjai vonatkozásában, hanem a jogviták természetéhez és sokszínűségéhez igazodva a jogalkalmazás keretében kell engedni, hogy a bíróság tartalommal tölthesse meg a törvény által lefektetett elveket. Az egységes belső piacon az angolszász és kontinentális jogrend szembenállásának kiváló feloldása a társasági jog területén, ha nem az egyik vagy a másik rendszer modelljét írjuk elő követendőnek a formálódó jogalanyok számára, hanem megadjuk a mindkét rendszer vívmányai közötti választási lehetőséget. Annak eldöntése ugyanis, hogy egy gazdasági társaság milyen szervezeti keretek és pozíciók mentén működik hatékonyan, a természetszerű kógens előírások és célok betartása mellett az aktuális tevékenység és az alapítók óhajának és céljainak függvényében, az alapítók által határozható meg leginkább.



## IRODALOMJEGYZÉK

- AMERICAN BAR ASSOCIATION: Corporate Director's Guidebook, *Chicago, 1994*<sup>2</sup>
- BALOTTI, R. Franklin – FINKELSTEIN, Jesse A.: Delaware Law of Corporations & Business Organizations 2006 Edition, *Aspen Publishers, New York, 2006*.
- BANCROFT, Margaret A.: U.S. Corporate Law: Management, Directors, Shareholders and the Division of Power, *New York, 2006*.
- Delaware Laws Governing Business Entities – Annotated Statutes and Rules CD-ROM, *Folio, New York, 2006*.
- GORDON, John Steele: An Empire of Wealth – The Epic History of American Economic Power, *Harper Perennial, New York, 2004*.
- MICKLEWITHWAIT, John – WOOLDRIDGE, Adrian: The Company – A Short History of a Revolutionary Idea, *Modern Library, New York, 2005*.
- MUIR, Dana M. & SCHIPANI, Cindy A.: New Standards of Director Loyalty and Care in the Post-Enron Era: Are some Shareholders more Equal than Others?, *New York University Journal of Legislation and Public Policy*, <http://ssrn.com/abstract=721045>
- PAPP Tekla: Az Európai Unió társasági jogi normái, *Szeged, 2005*.
- RAPOPORT, Nancy B. – DHARAN, Bala G.: ENRON – Corporate Fiascos and Their Implications, *Foundation Press, New York, 2004*.
- SÁRKÖZY Tamás: Az új társasági és az új cégtörvény koncepciója, *Budapest, 2004*.
- SÁRKÖZY Tamás: A társasági és cégjog felülvizsgálatának alapelveiről, *Gazdaság és Jog* 12/1996. 3-8. o.
- WEISS, Paul: Delaware Chancery Court in Disney Affirms Business Judgement Rule Deference, <http://www.paulweiss.com/files/Publication/6a65daf2-21f8-4bf6-b541-15d10b8c6-52b/Presentation/PublicationAttachment/67209454-45e8-4c88-a5b9-16d0c3c27ff5/MA081805.pdf>
- <http://www.hg.org/corp.html>
- <http://209.37.78.33/ir/pdfs/EMCC-Govnc-NomComm-final.pdf>

## Jegyzetek

- 1 GORDON, John Steele: *An Empire of Wealth – The Epic History of American Economic Power*, Harper Perennial, New York, 2004. p. 17.
- 2 GORDON im. p. 169.
- 3 BANCROFT, Margaret A.: *U.S. Corporate Law: Management, Directors, Shareholders and the Division of Power*, New York, 2006. p. 32.
- 4 Bővebben lásd: <http://www.hg.org/corp.html>
- 5 2157/2001/EK rendelet az Európai részvénytársaságról. Magyarországon ezt egészíti ki a 2004. évi XLV. törvény az európai részvénytársaságról.
- 6 5. társasági irányelvet vezet a részvénytársaságok szervezéséről és irányításáról (tervezetek: 1972., 1983., 1990., 1991.)
- 7 A Model Act szövegének forrásául használt mű: BALOTTI, R. Franklin – FINKELSTEIN, Jesse A.: *Delaware Law of Corporations & Business Organizations 2006 Edition*, Aspen Publishers, New York, 2006.
- 8 A jelentések megtételére szolgáló formanyomtatványok számozása alapján ezeket a jelentéseket már csak Form 10-K (éves), 10-Q (negyedéves) és 8-K (rendkívüli) jelentéseknek nevezik a jogi szaknyelvben. Forrás: BANCROFT im. p. 58.
- 9 AMERICAN BAR ASSOCIATION: *Corporate Director's Guidebook*, Chicago, 1994<sup>2</sup> p. 10. p. 16.
- 10 Delaware Corporate Code 141. §
- 11 MICKLEWETHWAIT, John – WOOLDRIDGE, Adrian: *The Company – A Short History of a Revolutionary Idea*, Modern Library, New York, 2005. p. 183.
- 12 Lofland v. Cahall, 13 Del. Ch. 1922
- 13 Az új Gt. elődjéhez hasonlóan a kizárási és összeférhetetlenségi okok, az előtársasági létszak, az adatok, tények változások bejelentése, a vezető tisztségviselőkkel szemben alkalmazható közvetlen cégbíróági szankciók, bírságolási jogkörök megteremtésével a felolós vállalati irányítást már számos részletszabály formájában beépítette társasági jogunkba
- 14 Model Act Section 8.30: "...in good faith with the care an ordinary prudent person in a like position would exercise under similar circumstances, and in a manner he or she reasonably believes to be in the best interest of the corporation."
- 15 Jóhiszemű az, aki nem tud vagy kellő körültekintéssel sem kellene tudnia a látszattal ellentétes jogi helyzetről, a valóságról.
- 16 AMERICAN BAR ASSOCIATION: *Corporate Director's Guidebook*, Chicago, 1994<sup>2</sup> p. 10.
- 17 *Instituform of N. Am Inc. v. Chandler*, Del. Ch. 1987
- 18 WEISS, Paul: *Delaware Chancery Court in Disney Affirms Business Judgement Rule Deference*, <http://www.paulweiss.com/files/Publication/6a65daf2-21f8-4bf6-b541-15d10b8c65-2b/Presentation/PublicationAttachment/67209454-45e8-4c88-a5b9-16d0c3c27ff5/MA081805.pdf>
- 19 MUIR, Dana M. & SCHIPANI, Cindy A.: *New Standards of Director Loyalty and Care in the Post-Enron Era: Are some Shareholders more Equal than Others?*, *New York University Journal of Legislation and Public Policy*, <http://ssrn.com/abstract=721045>